

Aktenzeichen: 4 AZR 35/78

LAG Düsseldorf Urteil des BAG vom 5. Dezember 1979

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 242 Gleichbehandlung, § 823 Abs. 2;
SchwBG § 11 Abs. 2 Satz 1

Leitsätze:

K e i n e



4 AZR 35/78

1o Sa 1o6o/75 Düsseldorf

Verkündet am
5. Dezember 1979

gez. Regul,
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. Dezember 1979 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel, die ehrenamtliche Richterin Pfister und den ehrenamtlichen Richter Trautmann für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 6. Juni 1977 - 1o Sa 1o6o/75 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der aufgrund einer Kriegsbeschädigung schwerbehinderte Kläger ist promovierter Diplomvolkswirt. Im Jahre 1958 trat er in die Dienste der beklagten Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, bei der er zunächst als Prüfungsassistent und danach als Prüfer eingesetzt wurde. Insgesamt beschäftigt die Beklagte 290 Prüfer, davon 54 im Zuständigkeitsbereich ihrer Düsseldorfer Niederlassung, bei der auch der Kläger tätig ist.

Gleichzeitig mit dem Kläger wurde von der Beklagten der Angestellte B eingestellt. Er erhielt das gleiche Anfangsgehalt wie der Kläger, später jedoch höhere Bezüge.

Mit der Klage hat der Kläger unter Berufung auf den arbeitsvertraglichen Gleichbehandlungsgrundsatz die Beklagte auf Zahlung höherer Bezüge in Anspruch genommen. Dazu hat er vorgetragen, seine Vergütung liege seit Jahren wenigstens 500,-- DM unter den Gehältern, die von der Beklagten sonst unter Berücksichtigung von Berufsjahren und fachlicher Qualifikation an ihre vergleichbaren Mitarbeiter gezahlt würden. Insbesondere beziehe der mit ihm eingestellte Prüfer B ein um 500,-- DM höheres Monatsgehalt als er. Diese Benachteiligung sei willkürlich und stelle einen rechtserheblichen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz dar. Nach diesem Rechtsgrundsatz sei die Beklagte verpflichtet, an ihn Bezüge in derselben Höhe zu zahlen wie an sonstige Mitarbeiter mit vergleichbaren Aufgaben. Die Beklagte könne sich auch nicht auf mangelnde Leistung seinerseits berufen. Nach den standesrechtlichen Vorschriften sei sie zur sorgsamten Auswahl und Überwachung ihrer Hilfskräfte verpflichtet. Die Beklagte verlange von den überprüften Firmen jeweils Honorare in gleicher Höhe ohne Rücksicht auf Person und Qualifikation der jeweils eingesetzten Prüfer. Er sei auch häufiger als der Prüfer B als Prüfungsleiter eingesetzt worden. Die Klage sei weiter im Hinblick auf seine Schwerbehinderteneigenschaft begründet. Darnach müsse die Beklagte ihn so beschäftigen, daß er seine beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln könne. Dementsprechend hat der Kläger beantragt,

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 3 -

1. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, mit Wirkung ab 1. Januar 1972 in Angleichung an das allgemeine Gehaltsniveau dem Kläger eine monatliche Gehaltserhöhung von 500,-- DM zu gewähren,
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 7.830,-- DM zuzüglich 4 v.H. Zinsen seit dem 1. Januar 1975 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, die bei ihr gezahlten Gehälter und Gehaltserhöhungen beruhten jeweils auf einzelvertraglichen Vereinbarungen. Schon deswegen komme vorliegend ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht in Betracht. Zudem lägen die Leistungen des Klägers unter denen anderer vergleichbarer Mitarbeiter und auch unter denen des Prüfer B . Zwar erhalte dieser höhere Bezüge als der Kläger, nicht jedoch in der vom Kläger behaupteten Höhe. Der Vorstand informiere sich jeweils vor Gehaltserhöhungen über den Leistungsstand der betreffenden Mitarbeiter. Unter Leistungsgesichtspunkten erhalte der Kläger sogar ein vergleichsweise gutes Gehalt. Sie beschäftige nämlich auch Prüfer mit niedrigeren Bezügen als denen des Klägers. Der Kläger habe es an Anpassungsfähigkeit und Einfühlungsvermögen, die für eine Teamarbeit unumgänglich seien, fehlen lassen. Aus der Höhe der von ihr in Rechnung gestellten Prüfungshonorare könne der Kläger keine Rechte herleiten. Als Prüfungsleiter sei er niemals eingesetzt worden. Ihren Verpflichtungen aus dem SchwbG sei sie dem Kläger gegenüber nachgekommen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 35.030,-- DM festgesetzt. In der Berufungsinstanz hat der Kläger unter Beschränkung seines Klagebegehrens die Beklagte für den Zeitraum vom 1. Januar 1972 bis 30. Juni 1975 bei Zugrundelegung eines monatlichen Differenzbetrages von 300,-- DM und 52,5 Gehältern auf

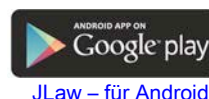
Zahlung von 15.750,-- DM nebst 4 v.H. Zinsen seit dem 30. September 1973 (Mittelzins)

in Anspruch genommen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und den Streitwert neu auf 15.750,-- DM festgesetzt.

- 4 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen in der Berufungsinstanz gestellten Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat mit zutreffender Begründung die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Insbesondere hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei und in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausgeführt, daß die Klage nach dem dem Arbeitsvertragsrecht angehörenden arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht begründet ist. Dabei ist mit beiden Vorinstanzen davon auszugehen, daß eine Verletzung dieses Rechtsgrundsatzes nur dann in Betracht kommt, wenn von einem Arbeitgeber gleichliegende Fälle aus unsachlichen oder sachfremden Gründen ungleich behandelt werden und deswegen eine willkürliche Ungleichbehandlung vorliegt (vgl. die Urteile des Senats vom 14. März 1979 - 4 AZR 435/77 -, [demnächst] AP Nr. 17 zu §§ 22, 23 BAT 1975, und 6. Dezember 1978 - 4 AZR 321/77 -, [demnächst] AP Nr. 11 zu §§ 22, 23 BAT 1975, mit weiteren Nachweisen). Das gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber zu einem bestimmten Zeitpunkt die Gehälter der tariflichen oder außertariflichen Arbeitnehmer allgemein erhöht, um mit einer solchen linearen Lohnerhöhung den Preisverfall auszugleichen (vgl. BAG AP Nr. 36 zu § 242 BGB Gleichbehandlung im Anschluß an BAG 13, 103 [105 ff.] = AP Nr. 32 zu § 242 BGB Gleichbehandlung und BAG AP Nr. 15 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Schließlich gilt dasselbe bei einer außertariflichen Vergütung, wenn der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer bei Übernahme in höhere Vergütungsgruppen nicht mit gleichem Maß behandelt (BAG AP Nr. 34 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

Bei Anwendung dieser Rechtsgrundsätze hält das Landesarbeitsgericht das entsprechende Klagevorbringen mit Recht für unschlüssig. Dabei ist von besonderem rechtlichen Gewicht, daß nach den von der Revision nicht mit Verfahrensrügen angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sowohl die ursprünglichen

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Gehaltsvereinbarungen als auch die späteren Gehaltsmodalitäten mit den Prüfern der Beklagten durchweg

"individuell getroffen und nicht gleichartig sind", so daß es vorliegend schon deswegen an den rechtlichen Erfordernissen für die Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsgrundsatzes fehlt. Weiter hat der Kläger nicht bestritten und damit das Landesarbeitsgericht mit Recht auch Bedacht darauf genommen, daß andere Prüfer mit gleichen oder ähnlichen Aufgaben wie denen des Klägers sogar eine niedrigere Vergütung als dieser beziehen. Auch das spricht gegen die Möglichkeit der Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Dem Landesarbeitsgericht ist weiter darin zuzustimmen, daß es im Parteivortrag des Klägers an jeglicher Darlegung von Tatsachen für die weiteren rechtlichen Erfordernisse für die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes fehlt. Der Kläger führt nämlich nicht einmal aus, wie hoch seine eigene Vergütung war und wie sich der Höhe nach dazu die Vergütungen derjenigen mit Prüfungsaufgaben beschäftigten Angestellten der Beklagten verhalten, im Hinblick auf die der Kläger sich willkürlich schlechter behandelt fühlt. Nach den weiteren Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist zudem das Gehalt des Klägers auch mehrmals und regelmäßig in teilweise beträchtlichem Ausmaße erhöht worden, wobei der im Hinblick auf die Preisentwicklung rechtserhebliche "Grundbetrag" jeweils abgedeckt worden ist.

Die demgegenüber von der Revision erhobenen und in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vertieften Einwände des Klägers greifen nicht durch. Der Kläger verkennt, daß es grundsätzlich rechtsunerheblich ist, welche Bezüge andere Prüfer der Beklagten oder solche ihrer D... Niederlassung nach Maßgabe ihrer Arbeitsverträge bzw. deren nachträglicher Änderungen erhalten haben und noch erhalten. Im Gegensatz zur Rechtsauffassung des Klägers gewährt ihm der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nämlich keinen Anspruch darauf, schlechthin so vergütet zu werden, wie andere Prüfer mit vergleichbaren Aufgaben vergütet werden. Entgegen der Meinung des Klägers kommt es auch nicht darauf an, welche Entgelte die Beklagte für den Einsatz ihrer Prüfer den von ihr überprüften



- 6 -

Firmen jeweils in Rechnung stellt und nach welchen Grundsätzen diese Honorarsätze festgelegt werden. Dabei handelt es sich nämlich um Rechtsfragen, die sich ausschließlich nach den vertraglichen Vereinbarungen zwischen der Beklagten und den überprüften Firmen bzw. den entsprechenden standesrechtlichen Regeln und Üblichkeiten richten; arbeitsrechtliche Bedeutung im Verhältnis des Klägers zur Beklagten kommt alledem nicht zu. Soweit die Revision hierzu auch noch neuen (allerdings gleichfalls unsubstantiierten) Tatsachenvortrag anbringt, kann dieser schon aus den Gründen des § 561 ZPO keine Berücksichtigung mehr finden.

Der Kläger hätte allerdings auch dann einen Anspruch auf höhere Vergütung, wenn die Beklagte aus einem bestimmten Anlaß ohne Rücksicht auf die allgemeine Preisentwicklung alle ihre Prüfer oder alle ihre in der Niederlassung D eingesetzten Prüfer generell in bestimmter Weise höher vergütet und dabei den Kläger aus sachwidrigen oder sachfremden Gründen ausgenommen hätte (BAG AP Nr. 38 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Aber auch unter diesem rechtlichen Gesichtspunkt ist die Klage nicht schlüssig. Der Kläger behauptet nämlich selbst nicht, daß alle oder bestimmte im Prüfdienst tätige Angestellte der Beklagten generell aus bestimmtem Anlaß in gleicher Weise in den Genuß einer Gehaltserhöhung gekommen seien. Er bezieht sich auch insoweit vielmehr immer nur und ohne die erforderliche Substantiierung auf bestimmte einzelne Prüfer oder sogar nur auf den Prüfer B. Auch fehlt es an entsprechenden Ausführungen des Klägers dazu, warum er aus sachfremden Gründen von derartigen Vergünstigungen ausgenommen worden sein soll.

Zumindest im Ergebnis sind auch die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zum Schwerbehindertenrecht zutreffend. Mit Recht weist der Kläger darauf hin, daß der schwerbehinderte Arbeitnehmer nach § 11 Abs. 2 Satz 1 SchwbG (früher § 12 Abs. 1 SchwBeschG) einen klagbaren Anspruch darauf hat, im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten seiner Vorbildung und seinem Gesundheitszustand entsprechend beschäftigt zu werden (vgl. das

- 7 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

Urteil des Senats vom 19. September 1979 - 4 AZR 887/77 -, [demnächst] AP Nr. 2 zu § 11 SchwbG, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, mit weiteren Nachweisen). Bei der Vorschrift des § 11 Abs. 2 Satz 1 SchwbG handelt es sich auch um ein Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB (vgl. BAG 13, 109 [113] = AP Nr. 1 zu § 12 SchwBeschG; Wilrodt-Neumann, SchwbG, 4. Aufl., § 11 Rdnr. 20). Sie hat nämlich nicht oder zumindest nicht in erster Linie eine allgemeine sozialstaatliche bzw. sozialpolitische Funktion, sondern soll den einzelnen Schwerbehinderten und die gesamte Gruppe der Schwerbehinderten gegen die Verletzung ihrer in vielfacher Beziehung erschwerten und gefährdeten Rechtsposition im Arbeitsleben schützen (vgl. BGHZ 12, 146 [148]; Beuthien-Hadding-Medicus, BGB, § 823 III 1; Palandt-Thomas, BGB, 38. Aufl., § 823 Anm. 9 a b; Soergel-Siebert-Zeuner, BGB, 10. Aufl., § 823 Rdnr. 334). Daraus folgt zugleich, daß eine Schadenersatzpflicht des Arbeitgebers aus § 823 Abs. 2 BGB in Verbindung mit § 11 Abs. 2 Satz 1 SchwbG besteht, wenn der Arbeitgeber schuldhaft seinen Verpflichtungen aus der zuletzt genannten Gesetzesnorm nicht nachkommt.

Aber auch unter diesem rechtlichen Gesichtspunkt fehlt der Klage die Schlüssigkeit. Das folgt schon daraus, daß der Kläger seine Klage als allgemeine Gehaltsklage und nicht als Schadenersatzklage erhoben hat. Selbst wenn man daher die zuletzt vom Kläger eingeklagte monatliche Gehaltsdifferenz von 300,-- DM als ersatzfähigen Schaden im Sinne von § 249 BGB ansehen wollte, fehlt es jedenfalls schon nach dem eigenen Vorbringen des Klägers an der für eine Schadenersatzpflicht der Beklagten erforderlichen adaequaten Kausalität zwischen Schaden und schadensstiftendem Verhalten auf der Beklagtenseite. Auch für ein entsprechendes Verschulden fehlt es an ausreichendem Vortrag des Klägers. Da im übrigen die Beklagte das eine Verletzung des § 11 Abs. 2 Satz 1 SchwbG behauptende (ohnehin nicht substantiierte) Vorbringen des Klägers vorsorglich bestritten hat, hätte es seitens des Klägers auch entsprechender Beweisangebote bedurft, an denen es insoweit ebenfalls fehlt. Hierzu enthält auch die Revision keine neuen rechtlichen Gesichtspunkte.



- 8 -

Die Klage ist auch nicht etwa wegen Verstoßes gegen mit dem Kläger getroffene einzelvertragliche Vereinbarungen begründet. Zwar hat der Kläger in seinem Schriftsatz vom 22. September 1975 vorgetragen, seine Gleichstellung mit dem Prüfer B sei

"damals von der Beklagten bei der Einstellung des Klägers und des Mitarbeiters B geradezu zur Bedingung gemacht worden."

Wie seine erläuternden Ausführungen gegenüber dem Senat in der mündlichen Verhandlung klarstellen und auch den zitierten Prozeßausführungen des Klägers bereits unmittelbar entnommen werden kann, kann daraus jedoch jedenfalls nicht hergeleitet werden, daß der Kläger aufgrund einer konkreten Vertragsvereinbarung der Parteien in jeglicher rechtlicher und finanzieller Beziehung ebenso wie der Prüfer B hat behandelt werden sollen. Eine derartige Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber widerspricht zudem jeglicher Üblichkeit im Arbeitsleben.

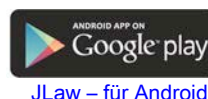
Da die Klage nicht schlüssig ist, kommt es auf die prozessualen Rügen der Revision nicht mehr entscheidend an. Unabhängig davon sind sie aber auch unbegründet.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

gez.: Dr. Neumann Dr. Etzel Dr. Feller
Pfister Trautmann



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)